

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating*

¹Cecep Haryoto ²Hasanah ³Koen Adi Suryo

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia

cecep.haryoto@umj.ac.id

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Leadership and Competency on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT. Pratama Abadi Industri. The independent variables used are Leadership and Competence, while the dependent variables are Employee Performance and the mediating variable is Job Satisfaction. The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 150 respondents from employees at PT. Pratama Abadi Industri. The research method used is an associative quantitative method using primary data and the data analysis model used is Structural Equational Modeling (SEM) using PLS.4. The results of this research show that leadership has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.411. Competence has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.182. Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a coefficient value of 0.597. Competency has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a coefficient value of 0.279. Leadership has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction with a coefficient value of 0.460. Competency has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction with a coefficient value of 0.253. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a coefficient value of 0.389.

Keywords: Leadership, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Pratama Abadi Industri. Variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan dan Kompetensi, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel *mediating* adalah Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 150 responden dari Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer dan Model Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equational Modeling* (SEM) menggunakan PLS.4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,411. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,182. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,597. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,460. Kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,253. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,389.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor urgen dalam struktur organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dan dikelola oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Dengan demikian posisi Sumber Daya Manusia sangat vital bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017:76). Hal demikian yang terjadi pada Sumber Daya Manusia pada PT Pratama Abadi Industri, di mana tingkat produksinya semakin menurun. Penyebabnya salah satunya faktor karyawan sebagai sumber daya manusia di dalamnya kehilangan kinerja yang optimal.

Data dari observasi dan wawancara kecil yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan dan supervisi Perusahaan tersebut menyatakan bahwa Pertumbuhan Omzet PT. Pratama Abadi Industri tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan, kompetensi dan kinerja karyawannya agar tetap loyal. Aspek kepemimpinan, kompetensi, kinerja dan kepuasan perlu dipahami lebih dalam oleh pihak manajemen karena terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Masalah yang ada pada sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dunia bisnis di era digital sekarang diantaranya masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai amat penting bagi sebuah perusahaan karena tolak ukur keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan seperti yang telah ditetapkan dengan cara yang legal, etis dan tidak melanggar hukum dan etika. Oleh karena itu agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan peranan kinerja sangatlah penting.

Kinerja karyawan operator produksi yang menurun patut diduga karena kepemimpinan yang masih rendah. Berdasarkan observasi awal, kepemimpinan oleh manajer produksi masih rendah, hal ini dikarenakan kurangnya kedekatan antara atasan dengan bawahan sehingga tidak dapat memastikan bahwa Karyawan tersebut dalam performance terbaiknya atau tidak sehingga mengakibatkan kinerja Karyawan menjadi rendah. Kenyataan ini didasarkan pada tidak ada kebijakan *reward* dan *punishment* yang dibuat oleh pimpinan sehingga karyawan melaksanakan kinerja yang tidak maksimal karena tidak yang memacu untuk kerja dengan baik. Kinerja lini operator produksi di PT Pratama Abadi Industri yang menurun patut diduga karena kompetensi yang masih rendah. Berdasarkan observasi awal kompetensi pada PT Pratama Abadi Industri masih kurang baik, hal ini terindikasi dari kemampuan

standar kerja yang kurang baik sehingga membuat kinerja operator produksi kurang baik.

TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016, hal. 2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah ujung tombak yang sangat diperhatikan oleh perusahaan karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Ghani et al., 2016:47).

Kinerja mempunyai beberapa dimensi dan indikator yaitu : 1) Kualitas kerja a) kerapihan b) hasil kerja c) ketelitian, 2) Kuantitas kerja a) Kecepatan b) kemampuan c) keahlian, 3) Kerja sama a) jalinan Kerjasama b) kekompakan, 4) Tanggung jawab a) hasil kerja b) mengambil keputusan.

B. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015, hal. 49) menjelaskan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Yildiz & Tuna (2015:674) yang menjabarkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang diekspresikan oleh individu terhadap lingkungan pekerjaannya namun bukan berarti menjadi acuan kesuksesannya. Dhurup et al. (2016:488) menjelaskan bila kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan emosional positif seorang karyawan. Perasaan tersebut muncul dikarenakan harapannya telah tercapai di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja mempunyai beberapa dimensi dan indikator yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri a) tugas dan tanggung jawab b) kesempatan belajar 2) Gaji saat ini a) sistem penggajian b) keadilan penggajian 3) Kesempatan Promosi a) peluang promosi b) peluang memperluas keahlian, 4) Supervisi a) keadilan dalam penugasan b) penugasan berdasarkan kompetensi

C. Kepemimpinan

Robbins & Judge (2015, hal. 249) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. *Miftah Thoha (2015: 9)* menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan mempunyai beberapa dimensi dan indikator yaitu : 1) Kepemimpinan direktif a) memberikan perintah yang jelas dan tegas b) kemampuan mendelegasikan perintah, 2) Kepemimpinan suportif a) ramah dengan bawahan b) pemimpin memberikan wewenang dan keputusan adil, 3) Kepemimpinan partisipatif a) berkonsultasi dengan bawahan b) menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan, 4)

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi a) menetapkan tujuan yang menantang b) mengharapkan bawahan untuk tampil di tingkat tertinggi.

D. Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi mempunyai beberapa dimensi dan indikator yaitu : 1) Konsep diri a) membantu karyawan lain b) menghormati rekan kerja, 2) Pengetahuan a) memiliki pengetahuan yang mendukung b) kemampuan penyelesaian tugas, 3) Keterampilan a) keahlian standar kerja b) inisiatif dalam bekerja.

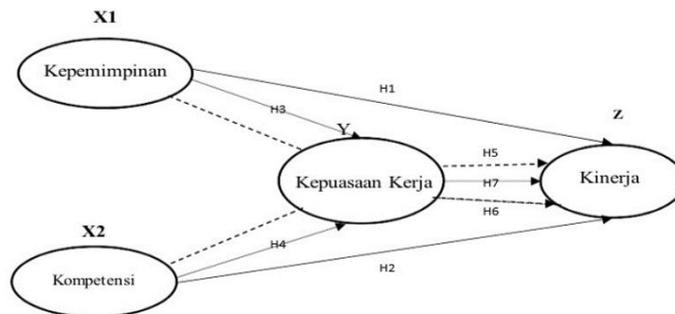
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berupa angka. Pertama, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pratama Abadi Industri. Sebuah sampel dari populasi ini akan dipilih untuk dijadikan fokus penelitian. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini akan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut akan dirancang dengan pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini akan didistribusikan kepada karyawan yang menjadi responden. Prosedur pengumpulan data akan melibatkan distribusi kuesioner dan petunjuk yang jelas kepada responden agar mereka dapat mengisi dengan benar dan tepat. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah analisis data. Analisis data akan menggunakan metode statistik, seperti analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penggunaan software statistik, seperti SPSS, akan mendukung proses analisis data. Penting untuk memastikan penelitian ini mematuhi prinsip etika penelitian. Ini termasuk mendapatkan persetujuan partisipan, menjaga kerahasiaan data, dan memperlakukan responden dengan hormat. Pengaturan waktu akan menjadi bagian penting dalam penelitian ini. Penelitian harus dijadwalkan dengan cermat, termasuk waktu untuk pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan akhir. Batasan penelitian, seperti jumlah sampel yang terbatas atau keterbatasan waktu, akan diakui. Hal ini membantu memahami sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan secara umum. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang kuat tentang hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Pratama Abadi Industri.

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka

berfikir, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri.
- H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri.
- H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri.
- H4: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri.
- H5: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri melalui kepuasan kerja.
- H6: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri melalui kepuasan kerja.
- H7: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Tabel 1. Gambaran Responden

Item	Jumlah Responden =150	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki = 90 Perempuan = 60	Laki-Laki = 60% Perempuan = 40%
Usia	20-35 = 23 26-30 = 27 31-35 = 25 36-40 = 30 41-45 = 25 > 46 = 20	20-35 = 15% 26-30 = 18% 31-35 = 17% 36-40 = 20% 41-45 = 17% > 46 = 13%
Tingkat Pendidikan	SMA = 60 D3 = 30 S1 = 35 S2 = 20	SMA = 40% D3 = 20% S1 = 23% S2 = 14 %

	S3 = 5	S3 = 3%
Masa Kerja	1-5 tahun = 35 6-10 tahun = 50 11-15 tahun = 25 16-20 tahun = 30 21>tahun = 10	1-5 tahun = 23% 6-10 tahun = 33% 11-15 tahun = 17% 16-20 tahun = 20% 21>tahun = 7%

Analisis Data

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,921	0,923	0,936	0,648
Kompetensi (X2)	0,919	0,922	0,937	0,715
Kinerja (Z)	0,921	0,922	0,936	0,645
Kepuasan Kerja (Y)	0,923	0,924	0,937	0,650

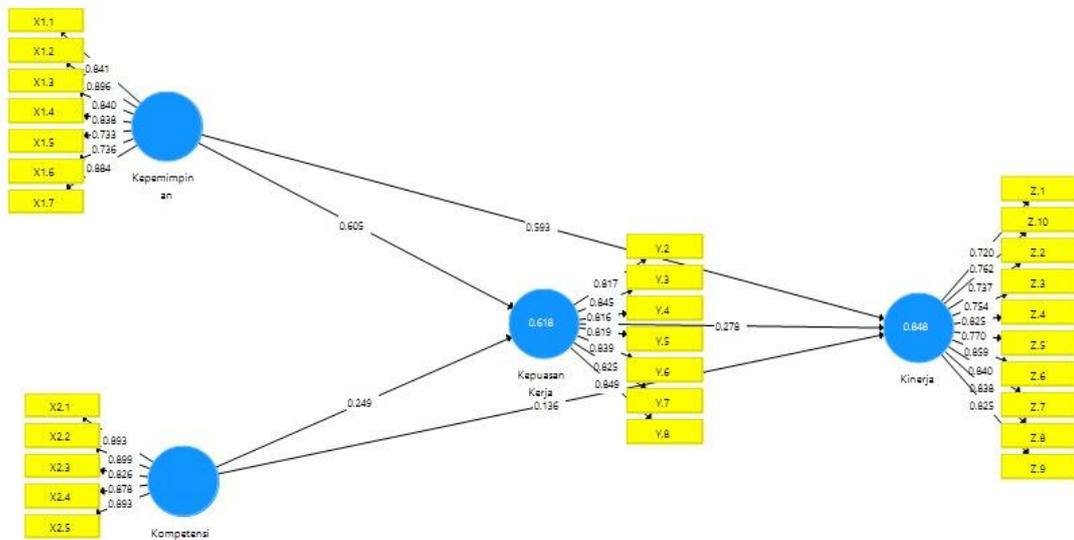
Dari hasil uji construct reliability and validity didapatkan bahwa semua variabel memenuhi besaran minimal yang disyaratkan untuk pengujian Cronbach's Alpha, composite reliability serta average variance extracted (AVE). Minimal nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability sebesar 0,7 sedangkan average variance extracted (AVE) minimal nilai sebesar 0,5. Semua variabel sudah memenuhi syarat.

Tabel 3. Analisis Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Z)	0,411	0,441	0,087	5,142	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,597	0,589	0,096	6,205	0,000
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Z)	0,182	0,155	0,061	2,501	0,013
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,279	0,288	0,103	2,725	0,007
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,389	0,395	0,079	4,906	0,000

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) terhadap model yang telah dibuat. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Pengambilan keputusan

dilakukan dengan melihat nilai *P Value* < 0,05, *original sample* positif.



Gambar 2. Analisis Jalur

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P value* < dari 0,05 ($0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis **diterima**. Nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0.411 artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P value* < dari 0,05 ($0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis **diterima**. Nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0.597 artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P value* < dari 0,05 ($0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis **diterima**. Nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0.182 artinya Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Hal ini dapat dilihat dari nilai *P value* < dari 0,05 ($0,007 < 0,05$, sehingga hipotesis **diterima**. Nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0.279 artinya Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pratama Abadi Industri. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P value* < dari 0,05 ($0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis **diterima**. Nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0.389 artinya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri.

Tabel 4. Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,460	0,234	0,066	3,530	0,000
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,253	0,113	0,047	2,309	0,021

Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,411 (cek output uji hipotesis), koefisien regresi pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja yaitu 0,460 dan total pengaruhnya sebesar 0,871. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Selanjutnya nilai *P value* pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,000. Karena nilai *P value* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Pratama Abadi Industri. Koefisien regresi pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,182 (cek output uji hipotesis), koefisien regresi pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,253 dan total pengaruhnya sebesar 0,435. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Selanjutnya dari nilai *P value* pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,021. Karena nilai *P value* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Pratama Abadi Industri.

KESIMPULAN

Penelitian ini mempelajari Kinerja PT Pratama Abadi Industri dengan memodifikasi pendekatan teori Kepemimpinan, teori Kompetensi, dan teori Kepuasan Kerja. Sekaligus dikumpulkan 150 kuesioner dari seluruh Karyawan PT Pratama Abadi Industri kemudian dianalisis dengan Smart PLS menggunakan metode SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muchtarul (2023) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kemudian, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan Alini Gilang (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi berperan penting dalam meningkatkan Kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundung Gurning (2022) bahwa

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berikutnya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sejalan dengan penelitian Riskawati (2021) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono (2021). Berikutnya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnul Hotimah (2023) Terakhir Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian Mira Labi (2019) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan pengembangan Kinerja Karyawan di PT Pratama Abadi Industri. Ke depannya, perusahaan harus secara aktif menjaga dan meningkatkan peran Kompetensi Kepuasan Kerja guna memperkuat kinerja karyawan. Selain itu, penting bagi PT Pratama Abadi Industri untuk terus memperbarui dan mempertahankan praktik kepemimpinan yang efektif, sehingga dapat tetap bersaing dalam dinamika industri yang terus berkembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk perbaikan strategi manajemen internal, memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini juga memberikan panggung untuk penelitian lebih lanjut, memungkinkan eksplorasi variabel tambahan yang dapat memperkaya pemahaman tentang kinerja karyawan di konteks industri PT Pratama Abadi. Para peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian ini, memperdalam konsep-konsep yang terkait, dan menyumbangkan wawasan baru untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Alini Gilang. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 8. No. 1
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edy Sutrisno, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, *Putrajaya. Elsevier*, 37, 46–51.

- Muchtarul Mulsiansyah, Sri Indarti, dan Machasin. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 9. No. 2
- Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo* Vol 1. No. 2
- Riskawati, Sri Indarti dan Ando Fahda Aulia. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Project Manager Terhadap Kepuasan Kerja dan Efektifitas Organisasi pada Divisi Konstruksi I PT. Adhi Karya (Persero) TBK. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol 19. No. 2
- Robbins, S.P., and Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sundung Gurning dan Irvan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi* Vol 3. No. 2
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yildiz, N., & Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. *Elsevier*, 195(0224), 673–679